

## ТЕХНОЛОГИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

УДК 37.08

Жусупова К. А., Мурзагалиева А. Г.

### ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА

Интеллектуальный потенциал вуза рассматривается как внутренний ресурс, способный предоставить вузу новые конкурентные преимущества.

*Ключевые слова:* творческие возможности, профессионализм, управление персоналом, инновационная деятельность, мотивация, потребность, саморазвитие, самосовершенствование, самореализация, самоактуализация, саморегуляция.

В настоящее время в условиях проведения крупномасштабных преобразований, направленных на формирование благоприятной экономической и социальной среды в Республике Казахстан (РК), ключевое место отводится развитию интеллектуального потенциала. Это обусловлено конкуренцией во всех ее проявлениях, в том числе за качество и профессионализм сотрудников организаций. В связи с этим возрастает потребность в создании новой модели развития и управления человеческими ресурсами, ориентированная на высококвалифицированных и инициативных сотрудников.

Анализ современной литературы, посвященной теории и практике менеджмента, показывает взаимосвязь интеллектуального, человеческого, социального и структурного капиталов. Гармоничное взаимодействие всех этих капиталов приводит к социальному развитию организации, которое в свою очередь влияет на социальное развитие общества. Человеческий капитал, под которым подразумевают «запас знаний, навыков, способностей и мотиваций» [1] занимает главную позицию.

Составной частью человеческого капитала является интеллектуальный потенциал, который становится одним из основных факторов повышения конкурентоспособности современных организаций. Согласно определению интеллектуальный потенциал организации состоит из «накопленного объема знаний, интеллектуального уровня сотрудников, опыта инновационной деятельности» [1]. Следовательно, инновационный характер деятельности организации, приоритетность вопросов качества услуг изменяют требования к сотруднику, повышают значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Поэтому является актуальной проблема перехода от управления персоналом к управлению интеллектуальным потенциалом организации.

В полной мере это относится и к высшим учебным заведениям.

В настоящее время Указом Президента РК утвержден Стратегический план развития до 2020 года (далее — План), на основе которого разработана Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 годы (далее — Программа). Главная цель Программы — «кардинальная модернизация системы образования для повышения ее конкурентоспособности, развития человеческого капитала» [2]. Следовательно, способность высших учебных заведений к разработке и внедрению эффективных нововведений технологического, организационного и коммерческого характера является залогом успешного функционирования на рынке образовательных услуг.

Систему мероприятий по разработке, внедрению, освоению, диффузии и коммерциализации новшеств называют инновационной деятельностью [3]. То есть, инновационная деятельность вуза — это процесс создания и использования новых знаний, позволяющих высшим учебным заведениям повышать конкурентоспособность и экономическую эффективность.

Однако, как показывает практика, самая большая трудность трансформации деятельности вуза заключается не в построении правильной концепции, не в организации основных

инновационных процессов и даже не в качестве высшего менеджмента. Ключевая задача состоит в психологической готовности преподавателей к инновационной деятельности. Другой аспект этой проблемы — мотивация как инструмент повышения психологической готовности преподавателя к инновационной деятельности. Поэтому в данной работе рассмотрение личности преподавателя с позиции «человеческий капитал» означает изучение таких индивидуальных и личностных качеств субъекта, которыми должен обладать преподаватель, чтобы реализовать свои творческие возможности в условиях инновационной деятельности. А именно, потребность в саморазвитии, стремление к самосовершенствованию и самореализации. Следовательно, высокий уровень развития преподавателя с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду ведет к ускорению инноваций и росту конкурентоспособности вуза.

Проблемой мотивации и мотива занимались такие ученые как А. Маслоу, К. Левин, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев и другие [4–7].

Анализируя понятия «мотивация» и «мотив» дадим определение потребности. Потребность с точки зрения психологии рассматривается как нужда, предмет удовлетворения, необходимость и т. д., отражение зависимости человека от условий существования и развития.

А. Маслоу, исследуя позитивные стороны личностного развития, в своей теории выделял два класса потребностей:

- потребности нужды (дефицита);
- потребности развития (самоактуализации).

Первый класс потребностей ориентирован на удовлетворение фрустрированных потребностей, а второй — на личностный рост и самоактуализацию. При этом Е. П. Ильин отмечает, что по А. Маслоу развитие личности складывается в зависимости от того, на чем она «зациклена»: на «ликвидации дефицита» или же на самоактуализации [8].

Термины «самоактуализация» и «самоактуализирующаяся личность» были введены А. Маслоу. Согласно определению самоактуализация — это высшая потребность человека, стремление к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных потребностей и возможностей, реализации своего потенциала [2]. А под самоактуализирующейся личностью принято понимать человека, вышедшего на уровень самоактуализации. Но самоактуализироваться, проявить себя человек может только среди других людей (в обществе), т. е. социокультурной среде.

А. Маслоу мотив соотносит с потребностью, по А. Н. Леонтьеву мотив соотносится с предметом потребности, а согласно Л. И. Божович, мотив — это то, ради чего осуществляется деятельность.

Инновационная деятельность преподавателя вуза направлена на подготовку кадров с высшим образованием, которые по окончании вуза должны включиться в инновационную среду, где будут реализоваться профессиональные качества выпускников вузов. Поэтому, чтобы человек мог осуществлять деятельность педагога вуза, кроме специальной профессиональной подготовки, он должен обладать особыми качествами, которые позволили бы ему соответствовать уровню обновления современных научных знаний и обладать способностью воспринимать все более возрастающий поток информации.

Поэтому процесс самоактуализации личности преподавателя в этой инновационной среде становится ключевым в его практической деятельности.

Отметим, что самоактуализация заставляет человека развиваться и достигать высот на самых разных уровнях. Самооценка может быть адекватной, то есть соответствовать истинным качествам и способностям человека, а может быть и неадекватной — завышенной или заниженной.

Самоактуализация является и ядром теории К. Роджерса, разработанной на основе теоретических исследований теории А. Маслоу. Структурными компонентами концепции К. Роджерса являются повышение самооценки и стимулирование личностного роста челове-

ка. Можно выделить основную идею этой концепции: самоактуализирующаяся личность — это личность, которая реализует себя в процессе работы, то есть совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности. Соответственно, потребностями самоактуализации являются стремление к творчеству, созиданию, самоутверждению. Иными словами, можно сказать, что мотивация самоактуализации является одним из главных стимулов саморазвития личности.

С другой стороны, мотивация самоактуализации тесно связана с мотивацией успеха, которая описывается в концепции потребностей Д. Макклеланда. Согласно теории Д. Макклеланда потребностью успеха является желание выделиться, добиться успешности, что означает: ради достижения поставленных целей человек с высоким уровнем мотивации успеха стремится получить весомые результаты.

Согласно теории К. Роджерса развитие творческой личности в результате профессионального роста обеспечит ее быструю адаптацию к меняющимся условиям, восприимчивость к овладению новыми технологиями и формами работы. Именно эти качества крайне важны для преподавателей в условиях инновационной деятельности современного высшего учебного заведения.

Следовательно, творческие возможности, профессионализм, способности к саморазвитию и самосовершенствованию в условиях инновационной деятельности вуза становятся основными функциями преподавателей.

В связи с этим, наше исследование мотивации и мотивов деятельности включает оценку эффективности деятельности преподавателей, которая отражает удовлетворенность или неудовлетворенность достижениями успеха и оценку потенциала преподавателей вуза, связанная с самооценкой профессиональных возможностей и отражающая профессиональный успех.

А. А. Реан отмечает, что низкая самооценка результата в сочетании с высокой самооценкой потенциала является фактором профессионального саморазвития [9]. Оценка эффективности деятельности и потенциала преподавателей может стать базой для формирования системы мотивации в высшем учебном заведении, которая позволит проводить корректировки деятельности преподавателей для достижения более высоких результатов труда. Однако данный процесс является сложным и неоднозначным он должен проводиться с учетом следующих правил:

- быть конкретным, то есть указывать на конкретные поступки и действия преподавателя;
- быть объективным, то есть указывать на последствия, к которым привели действия преподавателя в каждом конкретном случае;
- быть взвешенным, то есть соблюдать баланс положительных и отрицательных примеров;
- быть понятным преподавателю, о каких ситуациях и примерах говорится;
- быть согласованным с точкой зрения преподавателя и его возможностями;
- быть ориентированным на инновационную деятельность.

Преподаватели вуза должны достаточно полно осознавать свои реальные достоинства и недостатки, свои сильные и слабые стороны. Но без сторонней объективной оценки не может быть объективной самооценки.

Сегодня необходимы инновационные средства и методы управления высшим образованием, ориентированные на разработку системы мотивации преподавателей вуза к инновационной деятельности. Опираясь на опыт бизнеса, можно разработать и внедрить в высшем учебном заведении сбалансированную систему показателей, базирующуюся на ключевых показателях эффективности (Key Performance Indicators, KPI) [10], в основе которых лежат самооценка эффективности и самооценка потенциала персонала организации [11]. Отметим, что KPI могут быть применены при внедрении дифференцированной оплаты труда, премировании по результатам деятельности, для оценки результатов профессиональных

конкурсов, то есть тех элементов инноваций, которые могут положительно повлиять на изменения в традиционно сложившейся структуре управления педагогическими кадрами.

В трудах А. К. Марковой, Л. М. Митиной и др. [12] в педагогической деятельности выделяют две группы традиционных мотивов:

- внутренние мотивы, связанные с личностным и профессиональным ростом и самоактуализацией;
- внешние мотивы, связанные с мотивом достижения успеха.

Авторы особое значение придают внутренней мотивации, на основе которой преподаватель трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления.

На разных этапах профессионального развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивая наибольшую включенность субъекта в освоение и выполнение деятельности. Отметим, что смена доминирующей мотивации зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности. Таким образом, совокупность внутренних мотивов, адекватных инновационной деятельности, обеспечат успешную готовность преподавателей к реализации инноваций.

Несмотря на разнообразие подходов, мотив понимается как внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, поведение), связанное с удовлетворением определенной потребности [9]. Мотивацию же ученые определяют по-разному. Одни как один конкретный мотив, другие как единую систему мотивов. Считают также, что мотивация — это особая сфера, которая включает в себя потребности, мотивы, цели, интересы [4–6]. Но большинство авторов утверждают, что мотивация — это совокупность процессов, которые направляют и поддерживают поведение личности, побуждают ее к достижению целей, определяют активность [9, 12, 13].

Таким образом, значительное влияние на качественную характеристику профессиональной мотивации личности оказывает самооценка и уровень притязания личности, что предполагает самоактуализацию и саморегуляцию.

В процессе профессиональной деятельности преподаватель воспринимает основные цели своей деятельности в виде определенного эталона, уровня, соотносит ее со своими возможностями, оценивает ситуацию и вероятность достижения успеха. Именно в результате этого формируется человеческий капитал, который составляет основную ценность современного высшего образования.

#### Л и т е р а т у р а :

1. Глухов В. В., Коробко С. Б., Маринина Т. В. Экономика знаний. — СПб., 2003. — 528 с.
2. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. — <http://www.minplan.kz/economy/about/8404/30865/>
3. Зинов В. Г., Лебедева Т. Я., Цыганов С. А. Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами. — М., 2009. — 245 с.
4. Маслоу А. Психология бытия. — М., 1997. — 303 с.
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. — СПб., 1999. — 350 с.
6. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. — М., 1983. — 250 с.
7. Бернс Р. Развитие Я — концепции и воспитание. — М., 1986. — 105 с.
8. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — М., 2011. — 509 с.
9. Реан А. А. Психология личности. — М., 2004. — 407 с.
10. Жусупова К. А., Мурзагалиева А. Г. Психологические критерии эффективности преподавателей вуза к инновационной деятельности. // Московское научное обозрение. — М., 2010. — №4. — С. 36-38.
11. Жусупова К. А., Кожамкулов Т. А., Мурзагалиева А. Г. Я-концепция и самооценка преподавателя вуза в процессе инновационной деятельности. // Образование. — Алматы, 2011. — № 1 (56). — С. 44-48.
12. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М., 1996. — 253 с.
13. Митина Л. М. Психологические аспекты труда учителя. — Тула, 1991. — 156 с.